



**Министерство науки и высшего образования Российской
Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра Менеджмент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Инновации в социально-культурной сфере

Образовательная программа

38.04.02- Менеджмент

Профиль подготовки

«Управление бизнесом»

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

очно-заочная

Статус дисциплины:

вариативная дисциплина по выбору

Махачкала- 2020 год

Рабочая программа дисциплины «Инновации в социально-культурной сфере» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВОпо направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень магистратура) от 30 марта 2015 г. № 322

Разработчик (и):кафедра «Менеджмент» к.э.н., доц. Рамазанова А.Г.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

На заседании кафедры «Менеджмент» от «10» 03 2020 г., протокол №10

и.о.зав.кафедрой _____ Магомедбеков Г.У.

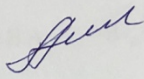
На заседании Методической комиссии факультета управления от «13» 03 2020 г., протокол №10

Председатель _____ Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением от «23» 03. 2020г.

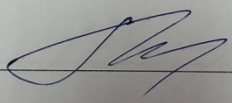
_____ Гасангаджиева А.Г.

Рабочая программа дисциплины «Инновации в социально-культурной сфере» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент (уровень магистратура) от 30 марта 2015 г. № 322

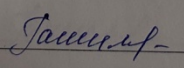
Разработчик (и): кафедра «Менеджмент» к.э.н., доц. Рамазанова А.Г. 

Рабочая программа дисциплины одобрена:

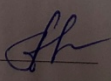
На заседании кафедры «Менеджмент» от «10» 03 2020 г., протокол №10

и.о.зав.кафедрой  Магомедбеков Г.У.

На заседании Методической комиссии факультета управления от «13» 03 2020 г., протокол №10

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением от «23» 03. 2020г.

 Гасангаджиева А.Г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Цели освоения дисциплины

2.Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

5. Образовательные технологии

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

7.2. Типовые контрольные задания

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Инновации в социально-культурной сфере» входит в вариативную часть дисциплин по выбору программы магистратуры по направлению 38.04.02 - Менеджмент

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с проблемами поведения организационной системы в целом и поведения людей в организации;

вопросы результативности организации; развитие культуры организации и культуры поведения отдельной личности в организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ОК-1, ОПК-2, ПК-1,

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа

Форма обучения очно-заочная

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них					СРС, в том числе экзамен	
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
С	72	4		8			60	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Инновации в социально-культурной сфере» является подготовка специалистов, обладающих знаниями и навыками в области социологии и психологии управления.

Задачами курса является изучение:

- современных технологий управления, призванных обеспечить эффективность функционирования в условиях неопределенности внешней и внутренней среды;
- типов поведения, влияющих на эффективность деятельности организации;
- организационных, мотивационных проблем управления организационным поведением в рамках эффективного менеджмента.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Инновации в социально-культурной сфере» входит в вариативную часть дисциплин по выбору программы магистратуры по направлению 38.04.02 - Менеджмент

Дисциплина «Инновации в социально-культурной сфере» изучается после курса «Стратегия бизнес-роста», «Управление бизнес процессами в корпорациях», «Проектирование бизнеса». Изучение данной дисциплины должно предшествовать изучению «Управление по результатам», «Самоменеджмент» и других дисциплин.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
-------------	-------------------------------------	---

ОК-1	- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает: - закономерности функционирования современной экономики; - роль науки в развитии цивилизации во взаимодействии науки и техники Умеет: применять основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности Владеет: методами оценки и анализа информации, её интерпретации, даёт собственную оценку полученным данным, логично и аргументировано обосновывает свои выводы и умозаключения
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает: алгоритмы управления трудовыми коллективами; - современные инструменты формирования команды умеет: организовать работу коллектива; - налаживать конструктивный диалог; - аргументированно убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; - признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения владеет: - современными инструментами формирования команд; - процедурами определения линии поведения личности; - толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знает: - методики и инструменты для решения основных задач управления человеческими ресурсами; - основные методы психологии управления; - принципы и факторы формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;

		-типы организационной культуры и методы её формирования Умеет: решать основные задачи управления трудовыми ресурсами; -формировать команды; -организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; -диагностировать организационную культуру, выявлять её сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её совершенствованию Владеет: - стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами - методами психологии управления - методами анализа критериев формирования команды -современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
--	--	--

4.Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

Форма обучения очно-заочная

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практически е занятия	Лабораторн ые занятия	Контроль		
	Модуль 1. Теоретические основы инновационного менеджмента								
	Тема 1. Новые социальные реалии - современные требования к управлению	С	12	2				10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 2. Инновационные технологии	С	12		2			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
	Тема 3. Инновации в области 14 4 4 10 6 управления персоналом организации	С	12		2			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по 1 модулю		36	2	4			30	
	Модуль 2. Организация инновационной деятельности								
	Тема 5. Социальное лидерство и социальное партнерство	С	18	2	2			14	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 6 Приемы инновационного менеджмента в развитии стратегии организации	С	18		2			16	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
	Итого по 2 модулю		36	2	4			30	

	Итого		72	4	8			60	
--	--------------	--	-----------	----------	----------	--	--	-----------	--

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1. Теоретические основы инновационного менеджмента

Тема 1. Новые социальные реалии - современные требования к управлению

Многомерность и многовариантность общественного развития. Рост многообразия социальных систем. Ускорение динамики социальных систем. Социальная модернизация. Циклическая динамика общественного развития. Рост культурной

амбивалентности. Аналитические модели социальной реальности: статистическая, динамическая, социально-технологическая. Значение инноваций для совершенствования государства с рыночной экономикой. Функции государства в инновационной деятельности.

Тема 2. Инновационные технологии

Предпосылки и этапы формирования инновационного метода. Назначение и сущность инновационного метода. Инновационный метод как саморазвивающаяся система. Модульный принцип инновационных технологий. Инновационный метод как нововведение. Механизмы инновационного управления - суть системы взаимодействующих экономических, политических, социальных, духовных явлений.

Тема 3. Инновации в области управления персоналом организации

Управление персоналом: сущность, функциональное значение. Диагностика системы управления персоналом организации планирования кадровой работы.

Контроль: предупреждение, пресечение и преодоление отклонений. Формы и методы контроля в организации инноваций в сфере мотивации персонала.

Нормативные новации, их социальное приложение. Социальная профилактика: поддержка инновационного процесса.

Понятие «инновационная деятельность» в сфере управления персоналом.

Классификация кадровых технологий и их специализация. Инновации в сфере обучения персонала. Технологии и методы инновационного управления. Инновации в сфере кадровых технологий как фактор повышения эффективности профессиональной деятельности персонала.

Тема 4. Социально-управленческое консультирование

Социально-управленческое консультирование как технология социального управления. Потребность в социальном консультировании. Особенности социально управленческого консультирования в условиях российских реформ.

Общие методические основы социально-управленческого консультирования.

Уяснение и анализ проблем, их проецирование на реальное состояние объекта управления. Алгоритм и содержание исследования системы социального

управления. Разработка вариантов предложений. Консультативная помощь в выборе и принятии решения по изменению ситуации, поиску и внедрению инноваций.

Специализированные направления социально-управленческого консультирования. Консультирование в сфере организации системы социального управления, ресурсного обеспечения, активации и регулирования управленческих процессов. Профессиональные требования к труду и личности консультанта.

Модуль 2. Организация инновационной деятельности

Тема 5. Социальное лидерство и социальное партнерство

Соотношения социального партнерства и социального лидерства. Сущность и типология социального лидерства. Руководство и лидерство. Государственная власть и лидерство. Противоречия в отношениях лидерства. Механизм выдвижения социального лидера. Основные направления развития лидерства. Лидер как субъект социальных инноваций.

Социальное партнерство – особый тип социально-трудовых отношений. Условия и факторы формирования социального партнерства. Правовые основы социального партнерства. Сущность и модели социального партнерства. Субъекты социального партнерства, Трипартизм. Профессиональные союзы в системе социального партнерства. Предприниматели как субъект трипартизма.

Механизм социального партнерства. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения Коллективные договоры и трудовые контракты.

Содержание инноватики в области руководства коллективом.

Тема 6. Лидерство, руководство и наделение властью

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.

Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия.

Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта). Поведенческий подход (эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона). Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

Тема 6 Приемы инновационного менеджмента в развитии стратегии организации

Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на производство инноваций: бенчмаркинг.

Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на производство, реализацию, продвижение инноваций: инжиниринг.

Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на производство, реализацию, продвижение инноваций: реинжиниринг.

Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на производство, реализацию, продвижение инноваций: бренд-стратегия.

Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на реализацию и продвижение инноваций: мэрджер.

Инновационный прием, способствующий созданию высокоэффективных и конкурентоспособных организаций: аутсорсинг.

Тема Инновационное лидерство, руководство в социально-культурной среде

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Теория организации в современном менеджменте

Модуль 1. Теоретические основы инновационного менеджмента

Тема 1. Новые социальные реалии - современные требования к управлению

1. Многомерность и многовариантность общественного развития.
2. Аналитические модели социальной реальности: статистическая, динамическая, социально-технологическая.
3. Значение инноваций для совершенствования государства с рыночной экономикой.

Литература 1,2,3,4,5

Тема 2. Инновационные технологии

1. Предпосылки и этапы формирования инновационного метода. Назначение и сущность инновационного метода.
2. Инновационный метод как саморазвивающаяся система.
3. Механизмы инновационного управления

Литература 1,2,3,4

Тема 3. Инновации в области управления персоналом организации

1. Управление персоналом: сущность, функциональное значение.
2. Контроль: предупреждение, пресечение и преодоление отклонений.
3. Понятие «инновационная деятельность» в сфере управления персоналом.
4. Классификация кадровых технологий и их специализация.

Литература 1,2,3,4,5

Тема 4. Социально-управленческое консультирование

1. Социально-управленческое консультирование как технология социального управления.
2. Потребность в социальном консультировании.
3. Особенности социально управленческого консультирования в условиях российских реформ.

Литература 1,2,3,4,5

Модуль 2. Организация инновационной деятельности

Тема 5. Социальное лидерство и социальное партнерство

1. Соотношения социального партнерства и социального лидерства.
2. Сущность и типология социального лидерства.
3. Государственная власть и лидерство.
4. Основные направления развития лидерства. Лидер как субъект социальных инноваций.

Литература 1,2,3,4

Тема 6. Приемы инновационного менеджмента в развитии стратегии организации

1. Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на производство инноваций: бенчмаркинг.
2. Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на производство, реализацию, продвижение инноваций: инжиниринг.
3. Приемы инновационного менеджмента, воздействующие на производство, реализацию, продвижение инноваций: реинжиниринг.

Литература 1,2,3,4,5

Тема 7 Инновационное лидерство, руководство в социально-культурной среде

1. Феномен лидерства. Лидерство и руководство.
2. Лидерство и организационная власть.
3. Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта).
4. Поведенческий подход (эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона).
5. Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара).
6. Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго).
7. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

Литература 1,2,3,4

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВОпо направлению подготовки, предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных кампаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса ««Инновации в социально-культурной сфере» » предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

В процессе изучения дисциплины ««Инновации в социально-культурной сфере» » используются инновационные технологии обучения: технология критического мышления и обучение действием (практико-ориентированное обучение), имитационные тренинги, активные и интерактивные формы проведения занятий: подготовка доклада/реферата с презентацией по материалам исследования; деловая

игра; метод case-study; написание эссе; решение практических задач; встречи со специалистами менеджмента, экономики и психологии.

Активные интерактивные методы обучения развивают способность студентов к самостоятельному поиску и обработке информации, использованию имеющегося багажа профессиональных знаний, работы в команде, межличностной коммуникации, способствуют выявлению лидерских качеств. Ролевая игра и обсуждение результатов работы в малых группах способствуют формированию и развитию профессиональных компетенций обучающихся.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Модуль 1. Теоретические основы инновационного менеджмента		
Тема 1. Новые социальные реалии - современные требования к управлению	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2. Инновационные технологии	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов, кейсов.
Тема 3. Инновации в области 14 4 4 10 6 управления персоналом организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Тема 4. Социально-управленческое консультирование	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Модуль 2. Организация инновационной деятельности		
Тема 5. Социальное лидерство и социальное партнерство	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.

Тема 6 Приемы инновационного менеджмента в развитии стратегии организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 7. Инновационное лидерство, руководство в социально-культурной среде	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Составление раздела бизнес плана	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

Тематика рефератов:

Изучение дисциплины ««Инновации в социально-культурной сфере» » предполагает проведение лекций, семинарских и практических занятий, выполнение рефератов и самостоятельную работу студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине заключается в изучении рекомендуемой литературы и нормативных актов, переданной на самостоятельное изучение, изучений примеров из практики, подготовке научных докладов, а также рефератов.

Выполнение реферата направлено на изучение студентами актуальных вопросов, связанных с разработкой коммуникационной политики предприятия, формирование у студентов навыков критического осмысления действительности и выработку на основе анализа самостоятельных управленческих решений.

Реферат - письменная аналитическая работа, предусмотренная учебным планом по одному из актуальных вопросов теории или практики в рамках учебной дисциплины.

Каждому студенту предоставляется право выбора темы реферата из рекомендованного кафедрой списка. При выборе темы необходимо учитывать наличие источников базы, начальные знания по теме, опыт практической работы, личный интерес к анализу избираемой проблемы. Определившись с темой, найти учебную, научную литературу, статьи в журналах. Прежде чем приступить к изложению материала, студент должен продумать план написания реферата, выработать строгую логику изложения, проработать аргументацию к основным теоретическим положениям, сформулировать возможные выводы по каждому разделу, чтобы в заключительной части текста можно было представить обобщенные выводы по теме, обеспечивающие смысловую завершенность исследования.

Реферат состоит из введения, основной части и заключения, а также списка использованной литературы. Как правило, во введении раскрывается актуальность темы, объект и предмет анализа, цель и задачи исследования проблемы. В основной части определяются ключевые понятия, их связи и отношения, формулируются основные положения, вытекающие из анализа научных источников, юридических и иных документов, материалов практики. В заключении подводятся итоги авторского исследования, делаются выводы, предлагаются практические рекомендации по исследуемой проблеме. Объем реферата - не более 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервал.

1 Роль и значение человеческого фактора в современных условиях: требования к оформлению.

- 2 Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента: требования к оформлению.
- 3 Эволюционное развитие теорий управления.
- 4 Характеристика школы человеческих отношений.
- 5 Бихевиористские теории менеджмента.
- 6 Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
- 7 Особенности взаимодействия человека и организации.
- 8 Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
- 9 Основные социально-психологические качества личности.
- 10 Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
- 11 Процесс социализации личности.
- 12 Статусно-ролевые отношения взаимоотношения между человеком и организационным окружением.
- 13 Коммуникационный процесс в управлении.
- 14 Основные виды коммуникаций.
- 15 Основные функции коммуникаций.
- 16 Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
- 17 Основные типы коммуникационных сетей.
- 18 Тактика общения.
- 19 Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
- 20 Основные типы мотивирования.
- 21 Содержательные теории мотивации.
- 22 Процессуальные теории мотивации.
- 23 Характеристики социальных групп.
- 24 Основные характеристики групп.
- 25 Психологические характеристики групп.
- 26 Механизм возникновения неформальных групп в организации.
- 27 Межличностные отношения в группе.
- 28 Статус личности в организации.
- 29 Основные типы поведения в группе.
- 30 Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.
- 31 Основные направления и этапы проектирования организации.
- 32 Факторы, влияющие на эффективность малых формальных групп.
- 33 Стратегия изменения в организации.
- 34 Основные цели стратегии изменений.
- 35 Ситуационные факторы в стратегии изменений.
- 36 Процесс организационных изменений.
- 37 Сущность и виды карьеры.
- 38 Механизм изменения поведения личности в организации.
- 39 Особенности организации «паблик рилейшенз» в системе международного бизнеса.
- 40 Модели поведения покупателей.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции из ФГОС	Наименование компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
-------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	--------------------

ВО			
ОК-1	- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает: - закономерности функционирования современной экономики; - роль науки в развитии цивилизации во взаимодействии науки и техники Умеет: применять основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности Владеет: методами оценки и анализа информации, её интерпретации, даёт собственную оценку полученным данным, логично и аргументировано обосновывает свои выводы и умозаключения	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает: - алгоритмы управления трудовыми коллективами; - современные инструменты формирования команды умеет: организовать работу коллектива; - налаживать конструктивный диалог; - аргументированно убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; - признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения владеет: - современными инструментами формирования команд; - процедурами определения линии поведения личности; - толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями и группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знает: - методики и инструменты для решения основных задач управления человеческими ресурсами; - основные методы психологии управления; - принципы и факторы формирования команды - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; - типы организационной культуры и методы её формирования Умеет: решать основные задачи управления трудовыми ресурсами;	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

		-формировать команды; -организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; -диагностировать организационную культуру, выявлять её сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её совершенствованию Владеет: - стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами - методами психологии управления - методами анализа критериев формирования команды -современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации	
--	--	---	--

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Образец тестового задания

Вариант 1.

Вопрос 1. Что является объектом инновационного менеджмента?

1. коллективы трудящихся;
2. инновационные процессы во всем их разнообразии, осуществляемые во всех сферах народного хозяйства;
3. финансовые потоки предприятий;
4. нововведения;
5. показатели эффективности производства.

Вопрос 2. Укажите аспекты инновационного менеджмента.

1. наука и искусство управления инновациями;
2. вид деятельности и процесс принятия управленческих решений в инновациях;
3. аппарат управления инновациями;
4. верны все перечисленные выше ответы;
5. верны 1 и 2 ответы.

Вопрос 3. Какие этапы развития характерны для инновационного менеджмента?

1. факторный подход и функциональная концепция;

2. системный подход;
3. факторный и системный подходы;
4. функциональная концепция и системный подход;
5. факторный, системный, ситуационный подходы и функциональная концепция;

Вопрос 4. Назовите составляющие факторы научно-технического потенциала инновационного процесса.

1. материально-техническая база, кадры науки,
2. информационные фонды;
3. кадры науки;
4. научное оборудование;
5. все вышеназванное.

Вопрос 5. От чего зависит вертикальное разделение труда менеджеров?

1. от отраслевой принадлежности;
2. от организационно-правовых форм организации инновационного процесса;
3. от масштабов инновационной деятельности, характера осуществляемых инноваций и отраслевой принадлежности;
4. от иерархической структуры инновационного процесса;
5. от функций инновационного менеджмента.

Вопрос 6. На какие иерархические уровни менеджмента можно разделить инновационный процесс?

1. высший, средний;
2. первый уровень;
3. высший и третий уровень;
4. высший, средний и низший;
5. верны 1 и 2 ответы.

Вопрос 7. Что составляет основную целевую задачу инновационного менеджмента?

1. подбор и расстановка кадров;
2. обеспечение эффективного использования потенциала инновационного процесса;
3. гармонизация;
4. построение организационной структуры;
5. выработка стратегической инновационной стратегии.

Вопрос 8. Укажите основные задачи, которые решает экзогенная гармонизация инновационного менеджмента.

1. планировка производственных процессов и реализации инновационной продукции;
2. формирование долго- и краткосрочных целей инновационной деятельности;
3. учет экологической ситуации;
4. учет потребительского спроса и объективных тенденций НТП;
5. верны 2,3,4 ответы.

Вопрос 9. Выделите виды деятельности процессуальной функции инновационного менеджмента.

1. делегирование и мотивация;
2. решения и коммуникации;
3. делегирование и коммуникации;
4. планирование;
5. организация и контроль.

Вопрос 10. Какие признаки используются при систематизации и классификации видов организации инновационных процессов?

1. формы специализации, концентрации;
2. способы организации;
3. задачи организации, формы и способы организации;
4. комбинирование и задачи организации;
5. формы организационных структур.

Вопрос 11. Что такое развитие?

1. закономерное изменение материи;
2. направленное изменение материи;
3. направленное и закономерное изменение материи и сознания;
4. необратимое, направленное и закономерное изменение материи и сознания;
5. необратимое и закономерное изменение материи и сознания.

Вопрос 12. Какие существуют формы развития?

1. революционная и коадапционная;
2. эволюционная;
3. революционная и эволюционная;
4. коэволюционная и революционная;
5. эволюционная, революционная, коэволюционная и коадапционная.

Вопрос 13. Какая из форм развития не является прогрессивной?

1. коэволюционная;
2. революционная;
3. эволюционная;
4. коэволюционная и эволюционная;
5. коэволюционно-коадапционная.

Вопрос 14. Какими факторами обусловлено развитие организаций (фирм)?

1. потребностями и интересами человека и общества;
2. изменением внешней среды и экологии;
3. техническим прогрессом, состоянием мировой цивилизации;
4. старением и износом материальных элементов, потребностями и интересами человека и общества;
5. все выше названное .

Вопрос 15. Какие этапы входят в жизненный цикл любой материальной системы?

1. внедрение, рост;

2. зрелость и насыщение;
3. зрелость, насыщение и спад;
4. рост, спад и крах;
5. внедрение, рост, зрелость, насыщение, спад и крах.

Вопрос 16. Кто является автором длинных волн.

1. И. Шумпетер;
2. Н.Д. Кондратьев;
3. А. Файоль;
4. Б. Твисс;

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

1. 1. Связь предпринимательской деятельности с инновационным менеджментом.
2. Научно-технический прогресс и управление инновационной деятельностью.
3. Выбор стратегии инновационного развития.
4. Принципы отбора и управления инновационным проектом.
5. Анализ венчурного финансирования инновационной деятельности.
6. Объекты интеллектуальной собственности и их правовая защита.
7. Виды и техника лицензионных расчетов при передаче инноваций.
8. Международное сотрудничество в области трансфера технологий.
9. Мировой и российский опыт создания научных и технологических парков.
10. Опыт создания национальных инновационных систем в развитых странах.
11. Инновация как экономическая категория.
12. Планирование инновационной деятельности.
13. Управление инновациями в условиях рынка.
14. Формы организации инновационной деятельности.
15. Этапы инновационного процесса.
16. Мотивация инновационной деятельности.
17. Классификация инноваций.
18. Механизм управления процессом НИОКР.
19. Методы отбора инновационных проектов.
20. Оценка эффективности инноваций.
21. Финансовое обеспечение инновационных проектов.
22. Нормативная база инновационной деятельности.
23. Инновационная деятельность в землеустройстве.
24. Процесс инвестирования, его сущность и значимость.
25. Задачи и функции инновационного менеджмента на предприятии.
26. Инвестиционная и инновационная политика компании.
27. Правовое обеспечение инновационной деятельности в России.
28. Особенности инновационных процессов в землеустройстве.
29. Конкурентоспособность как фактор оценки эффективности инноваций.
30. Принципы ценообразования на инновационную продукцию.
31. Основные направления развития инновационной деятельности в сфере управления недвижимостью.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу. Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5. Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале. Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале. Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу. Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается. Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по	Оценка по 5-балльной шкале
--------------------------	----------------------------

дисциплине по 100-балльной шкале	
0-50	Не зачтено
51-100	Зачтено

Например:

Оценки, полученные за **аудиторную работу** на практических занятиях, например: 55 баллов, 40 баллов, 60 баллов

Оценки, полученные за	самостоятельную	работу, например: за
доклад 70 баллов		

Средний балл за текущую работу =

$$(55+40+60+70):4=56$$

$$\text{Оценка за модуль} = 28+33=61 \text{ балл}$$

Итоговый балл за контрольную работу	с учетом коэффициента
весомости (коэффициент весомости равен 0,5): $65*0,5=33$	

Оценка, полученная за	контрольную работу , например: 65 баллов
-----------------------	---

Итоговый балл за текущую работу	с учетом коэффициента весомости
(коэффициент весомости равен 0,5): $56*0,5=28$	

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная литература:

1. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / К.В. Балдин [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2017. — 383 с. — 978-5-394-01454-3. IPR booksрежим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
2. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика : Учеб. пособие для вузов / Л.С.Барютин, С.В.Валдайцев, А.В.Васильев и др.; Под. ред. П.Н.Завлина, А.К.Казанцева, Л.Э.Миндели. - М.: Экономика, 2000. - 475 с. (51 экз)
3. Инновационный менеджмент: метод. указания по подготовке и проведению практических и семинарских занятий для студентов очного и заочн. отделения специальности "Менеджмент" 061100 / М-во образования РФ. Дагест. гос. ун-т;

Сост. Г.Д.Магомедов, А.Гасанова. - Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2002. - 22 с. - 2-00. (64 экз)

4. Зафонин, Игорь Викторович. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для вузов / Зафонин, Игорь Викторович. - М.: Гардарики, 2005. - 223 с. - ISBN 5-8297-0209-6: 74-80. (110 экз)
5. Инновационный менеджмент: учеб. пособие: [для вузов по экон. и упр. специальностям / Л.Н.Оголева и др.]; под ред. Л.Н.Оголевой. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 237 с.: ил.; 21 см. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 235-237. - ISBN 5-16-000546-3: 77-40. (70 экз)

б) дополнительная литература

1. Инновационный менеджмент: учеб. пособие / Балабанов, Игорь Тимофеевич. - СПб.: Питер, 2000. - 207 с. - (Краткий курс). - ISBN 5-272-00228-8: 99-00. Беляев Ю.М. (7 экз)
2. Инновационный менеджмент учебник для бакалавров / Ю.М. Беляев. — М.: Дашков и К, 2016. — 220 с. — 978-5-394-02070-4.
3. Медынский, Владимир Григорьевич. Инновационный менеджмент : учебник / Медынский, Владимир Григорьевич. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 294 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 289-291. - ISBN 978-5-16-002226-0: 118-60. (30 экз.)

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва, 1999—. Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 01.04.2017). — Яз. рус., англ. 2)
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. — Махачкала, г. — Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. — URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 22.03.2018).
3. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах ил. и т. поступающих в фонд НБ ДГУ / Дагестанский гос. ун-т. — Махачкала, 2010—. Режим доступа: <http://elib.dgu.ru>, свободный (дата обращения: 21.03.2018).
4. Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
5. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
6. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>
7. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>
8. Университетская библиотека / <http://www.biblioclub.ru/>
9. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
10. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
11. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
12. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / <http://lib.ru/>
13. Официальный сайт Президента Российской Федерации // www.kremlin.ru
14. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // www.mid.ru
15. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // www.economy.gov.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Основной целью лекционных занятий является изложение теоретических проблем дисциплины «Организационное поведение». Лекционные занятия проводятся в следующей форме: преподаватель в устной форме излагает тему, а студенты записывают ее основные положения. Помимо теоретических положений, преподаватель приводит практические примеры и статистический материал, которые позволяют лучше понять теоретическую сущность излагаемой проблемы. Лекционный материал по дисциплине «Организационное поведение» включает 15 тем, программа изучения которых приведена в Рабочей программе по дисциплине.

Для закрепления теоретических знаний по изучаемым проблемам на лекциях проводятся семинарские занятия. Тематика семинарских занятий приведена в тематическом плане Рабочей программы, там же указано количество часов по темам. На семинарских занятиях студенты выполняют следующие задания: тесты; решение задач; решение проблемных ситуаций и т.д. Для этого необходимо изучение литературных источников, законодательных актов, список которых приведен в Рабочей программе по дисциплине.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 13 тем, представленными в электронной образовательной среде Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, мультимедийный интерактивный учебник, материалы для чтения и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Подготовка к экзамену предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.